

Les 10 points

Représentants du personnel

pour les salariés de Generali

CE, CCE, Comité de groupe, DP, CHSCT, Syndicats, négociation...

tous ceux qui représentent les salariés

Cfdt:

GENERALI

Rôle

Le délégué du personnel est un représentant élu des salariés auprès de l'employeur. Il a pour missions de :

- Présenter à l'employeur les réclamations, individuelles ou collectives, relatives aux salaires et à l'application dans l'entreprise de l'ensemble des textes organisant la relation de travail.
- Saisir l'inspection du travail quand l'employeur ne respecte pas ses obligations. Il peut accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans les locaux de l'entreprise.

Fonctionnement

Les DP disposent d'un crédit d'heures qui leur permet d'agir **pendant leurs heures de travail** (entre 10 et 20h par mois). Ils peuvent librement circuler dans l'entreprise. Une réunion collective mensuelle est organisée avec un représentant de la DRH. En dehors de cette réunion, les DP peuvent également être reçus soit collectivement, soit individuellement, par catégorie professionnelle ou service, selon les questions à traiter ou pour assister un salarié en difficulté.

Périmètre

Quand un nombre d'élus titulaires est indiqué, il faut systématiquement ajouter autant d'élus suppléants

Direction des métiers supports et des métiers opérationnels (administratifs) Il y a 5 instances de DP correspondant aux métiers et aux secteurs géographiques.

île de France, il y a 2 instances de DP (afin d'être le plus proche possibles des problématiques métiers), les métiers supports (informatique, ressources humaines, services, pilotage) avec 13 titulaires (10 cadres, 3 non-cadres) et les métiers opérationnels (les métiers de l'assurance) avec 14 titulaires (9 cadres, 4 non-cadres, 1 inspecteur)

province, il y a 3 instances de DP réparties par zone géographique, Grand Ouest composée de 7 titulaires (1 cadre, 4 non-cadres, 2 inspecteurs), Nord-Est composée de 7 titulaires (1 cadre, 4 non-cadres, 2 inspecteurs), Sud-Est composée de 8 titulaires (2 cadres, 4 non-cadres, 2 inspecteurs)

Réseau salarié (commerciaux) Il dispose d'1 instance DP composée de 11 titulaires (2 cadres et 9 non-cadres)

Réseau LFA (commerciaux) Ce dernier dispose d'1 instance DP composée de 6 titulaires (1 cadre et 5 non-cadres)

Rôle

Le CE a vocation à exprimer l'intérêt collectif des salariés. Pour l'exercice de cette fonction, il doit être informé et consulté sur les décisions relatives à la marche générale de l'entreprise.

Composition : le CE est composé du chef d'entreprise et des représentants élus du personnel. Les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant syndical avec voix consultative mais non délibérative.

Le Chef d'entreprise (ou son représentant) préside le CE mais la direction et la représentation appartiennent au secrétaire qui est désigné parmi les membres élus du CE.

La gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC) dans l'entreprise sont confiées par la loi au CE mais peut être déléguée.

Fonctionnement

Le CE doit se réunir une fois par mois, les délibérations adoptées lors de cette réunion sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire. Ce PV peut être porté à la connaissance des salariés selon des modalités fixées par le CE.

Pour préparer les dossiers, les élus au CE disposent également d'un crédit d'heure qui leur permettent d'agir pendant leur temps de travail (entre 10 et 30h par mois).

Périmètre

A Generali il y a 3 comités d'établissement) :

Direction des métiers supports et des métiers opérationnels (DMSMO), communément appelé le CE des administratifs avec 17 titulaires (10 cadres, 6 non-cadres, 1 inspecteur), autant de suppléants. Il représente l'ensemble des salariés administratifs (non-commerciaux) de tous les métiers, de tous les sites français.

Réseau salarié (commerciaux) : avec 8 titulaires (2 cadres, 6 non-cadres), autant de suppléants.

Réseau LFA (commerciaux) : avec 5 membres (1 cadre et 4 non-cadres), autant de suppléants.

Rôle

Comité Central d'Entreprise Il est compétent pour les questions qui concernent l'ensemble des établissements de l'entreprise et qui excèdent ainsi les pouvoirs des chefs d'établissements. Ses membres sont élus ou désignés parmi les élus des différents comités d'établissement qui le composent. Il est constitué de 17 membres (et 17 suppléants). **Pour la période 2010-2013, les comités d'établissement des DMSMO et des commerciaux LFA ont décidé de mettre en commun la gestion des activités sociales et culturelles, elles sont ainsi gérées au niveau du CCE.**

Comité de Groupe il est constitué au sein du groupe Generali en France dont le périmètre est l'ensemble des sociétés appartenant au groupe Generali en France (y compris, par exemple, Europ Assistance). Les représentants du personnel qui y siègent sont désignés par les organisations syndicales en fonction des résultats électoraux dans les entreprises qui le composent.

Fonctionnement

Comité Central d'Entreprise Il se réunit 6 à 10 fois par an, les délibérations adoptées lors de cette réunion sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire. Ce PV peut être porté à la connaissance des salariés selon des modalités fixées par le CCE.

Pour préparer les dossiers, les élus au CCE disposent également d'un crédit d'heure qui leur permettent d'agir pendant leur temps de travail (entre 10 et 20h par mois).

Comité de Groupe Il se réunit 2 fois par an en présence du Président Directeur General de Generali en France

Rôle

Le CHSCT a 3 domaines de compétences

- La protection de la santé physique et mentale et la sécurité des salariés.
- L'amélioration des conditions de travail.
- La protection de l'environnement

Le CHSCT est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. La délégation du personnel est désignée par un collègue réunissant les élus au comité d'établissement et les délégués du personnel. Cette délégation élit ensuite un secrétaire parmi ses membres.

Des personnes sont membres de droit du CHSCT, mais avec voix consultative : le médecin du travail et l'inspecteur du travail qui est un invité permanent du CHSCT.

Fonctionnement

L'employeur doit fournir au CHSCT les informations et moyens nécessaires à l'exercice de ses fonctions et à la préparation des réunions. Il se réunit

- Au moins une fois par trimestre à l'initiative de l'employeur, ou plus fréquemment en cas de besoin.
- A la suite d'un accident ayant eu ou ayant des conséquences graves.
- A la demande motivée de deux membres au moins du CHSCT.

Périmètre

Les périmètres des CHSCT sont les mêmes que ceux des Délégués du Personnel (DP) à part pour les personnels administratifs en île-de-France où il en existe 2 qui correspondent aux sites : 1 pour les sites situés à Saint-Denis et 1 pour le site situé boulevard Haussmann

Rôle

Il est constituée de représentants des salariés de l'ensemble des pays représentés et s'intéresse à tous les sujets supranationaux. Le nombre de représentant par pays est en fonction du nombre de salarié. Cette instance existe lorsqu'une entreprise possède plusieurs sites d'au moins 150 personnes chacun répartis dans plusieurs pays européens.

Fonctionnement

Aujourd'hui Generali est représenté dans les pays européens suivants (nombre de membre entre parenthèses) :

- Allemagne (5)
- Autriche (4)
- Espagne (3)
- France (5)
- Italie (6)
- Pays d'Europe Centrale et Orientale : Bulgarie (1), Grèce (1), Hongrie (3), Pologne (1), République Tchèque (4), Roumanie (2), Slovaquie (1), Slovénie (1)
- Autres Pays : Belgique (1), Luxembourg (1), Malte (1), Pays Bas (1), Grande Bretagne (1), Portugal (1)

Il se réunit 2 fois par an.

Il existe un comité restreint qui se réunit plus souvent, composé de 7 membres (Italie, « Autres pays », Allemagne, France, Autriche, Espagne, « Pays d'Europe Centrale et Orientale »)

Le syndicat

La loi dit Waldeck-Rousseau de 1884 reconnaît le syndicat comme une association ayant pour objectif de défendre les droits et les intérêts sociaux, économiques et professionnels de ses adhérents.

Il se compose de **sections syndicales** (La section syndicale est rattachée à un syndicat professionnel en fonction de la branche d'activité de l'entreprise) et d'adhérents individuels. Le syndicat élit ses responsables et désigne les délégués syndicaux.

L'objectif d'un syndicat est d'agir dans le but de défendre les intérêts des salariés et d'en acquérir des nouveaux, tant au niveau national qu'à l'échelle de l'entreprise. Il est le relais entre le salarié et la direction mais aussi entre l'entreprise et le monde extérieur.

Les syndicats sont aussi les acteurs du dialogue social entre l'État, les employeurs et les salariés. Les syndicats représentatifs d'un secteur d'activité peuvent être amenés à participer aux réformes du secteur, à signer des conventions collectives ou à contribuer à leurs établissements.

Représentativité

« 10% pour être représentatif »

La loi du 20 août 2008 dite de « représentativité » s'articule autour de trois points clés :

- légitimité des syndicats, les résultats électoraux déterminent leur représentativité . Il faut faire au moins **10%** des voix pour être considéré représentatif.
- possibilité nouvelle aux syndicats n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité de s'implanter dans les entreprises, avec un libre accès au 1er tour des élections professionnelles et la désignation possible d'un représentant de la section syndicale.
- légitimité plus grande aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire (cf page suivante)

Le délégué syndical

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Il peut être désigné, pour une durée indéterminée, par chaque syndicat représentatif. Le délégué syndical négocie des conventions ou d'accords collectifs.

Chaque organisation syndicale représentative, qui constitue une section syndicale, **désigne** parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Il peut, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, **circuler librement dans l'entreprise** et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

L'accord d'entreprise

« 30% pour être valide, 50% pour s'y opposer »

L'accord d'entreprise est un accord portant sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés d'une entreprise. Il est le résultat d'une **négociation** entre les délégués syndicaux et l'employeur. Il vise à adapter les règles générales prévues par le code du travail aux besoins spécifiques d'une société.

Pour la négociation, toutes les formations syndicales représentatives (cf page précédente) doivent être conviées.

La validité de l'accord d'entreprise ne va pas d'elle-même. Ainsi, l'accord d'entreprise doit :

- être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, représentant au moins **30%** des suffrages exprimés aux dernières élections des comités d'établissement ;
- ne pas faire l'objet d'opposition de la part d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins **50%** des suffrages exprimés lors des dernières élections des comités d'établissement.

Nos valeurs et notre conception du syndicalisme

Démocratie, solidarité, émancipation

Un syndicalisme d'adhérents

Avec 850 000 adhérents fin 2010, la CFDT est la première organisation syndicale française. Elle est solidement implantée dans tous les secteurs d'activité, y compris dans les petites et moyennes entreprises. Elle s'est donc fixé comme objectif de développer un syndicalisme d'adhérents nombreux et bien organisés, condition essentielle pour défendre les intérêts individuels et collectifs des salariés. Développer un syndicalisme d'adhérents, c'est gagner en représentativité et donc en légitimité démocratique auprès de tous les salariés. C'est aussi se donner les moyens de son autonomie car ce sont les adhérents qui, par leurs cotisations, assurent à la CFDT son indépendance financière.

Un syndicalisme démocratique

Le choix d'un syndicalisme d'adhérents implique une démocratie interne vigoureuse et bien organisée. On ne peut prétendre en effet représenter l'ensemble des salariés dans leur diversité sans accepter le débat, la confrontation des points de vue et des intérêts et la nécessité d'arbitrer entre les priorités revendicatives.

Un syndicalisme indépendant

La CFDT estime nécessaire de distinguer ses responsabilités de celles des groupements politiques et son indépendance à l'égard de l'État, des partis, de l'Église. Cette autonomie se manifeste aujourd'hui par la volonté d'indépendance face aux partis et aux pouvoirs publics et par la recherche de moyens pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales.

Un syndicalisme pour la solidarité

Notre syndicalisme est soucieux d'une plus grande solidarité envers les catégories sociales, les régions et peuples les plus défavorisés.

Solidarité nationale lorsque la CFDT plaide pour une politique active d'insertion des jeunes en entreprise et d'adaptation des conditions d'emploi des seniors. Refus des inégalités lorsqu'elle lutte contre l'exclusion sous toutes ses formes ou la marginalisation, lorsqu'elle lutte pour l'égalité des chances à l'école, pour l'égalité entre hommes et femmes ou lorsqu'elle combat les discriminations. Solidarité internationale lorsque la CFDT apporte son soutien au syndicat Solidarnosc lors des événements en Pologne ou au peuple chilien pendant la dictature de Pinochet ou plus récemment lorsqu'elle défend les libertés syndicales en Chine.

Un syndicalisme d'émancipation

Il promeut l'émancipation individuelle et collective et lutte pour les droits essentiels de l'Homme. Ce respect de la dignité et de la liberté des individus s'impose dans l'entreprise comme au sein de la société. Sur le lieu de travail, l'action syndicale ne se limite pas à la seule défense des salaires mais englobe aussi la lutte pour de meilleures conditions de travail, des conventions collectives, la réduction du temps de travail, le droit à l'expression pour les salariés, leur promotion par une meilleure formation. Dans la société, tout individu doit pouvoir arriver à des postes de responsabilité, développer sa personnalité en assurant la satisfaction de ses besoins matériels et intellectuels par l'accès à la culture. Ce besoin d'émancipation concerne aussi les femmes que la CFDT a soutenues dans leur lutte pour le droit à la contraception et à l'avortement et soutient encore dans leurs revendications actuelles pour une plus grande égalité avec les hommes.

Le rôle des adhérents

La base de la CFDT est l'adhérent (voir page 8 : syndicalisme d'adhérents). Du fait des instances de plus en plus éloignées des salariés (peu d'élus en proportion du nombre de salariés), les adhérents ont un rôle fondamental de relai entre leurs équipes et les élus CFDT. Ils sont donc sollicités pour préparer les réunions de DP en faisant remonter les problématiques collectives mais aussi individuelles. C'est aussi pour cette raison qu'ils sont contactés lors des dossiers d'information/consultation en CE ou CCE.

Vous vous sentez proches des valeurs CFDT ou vous reconnaissez le travail fait par vos élus CFDT, rejoignez-les pour rendre leur travail encore plus efficace possible. **Adhérez!**

Les réunions de préparation d'instance, un travail d'équipe

Toute instance où siègent des représentants CFDT (Délégués du personnel, CHSCT, Comités d'établissement ou centraux d'entreprise, Comité européen, commissions de suivi des accords, commissions diverses de CE ou CCE, négociations, etc...) est préparée en amont. Les dossiers présentés en CE ou CCE sont décortiqués, analysés, afin d'en comprendre le fondement et la pertinence. Pour les DP, les réclamations sont construites en équipe. Pour les négociations, les revendications sont construites en analysant ce qui se fait dans d'autres entreprises, mais aussi en étant à l'écoute des demandes des salariés.

Les dossiers individuels

En cas de difficulté pour un salarié (professionnelle, relation avec ses collègues/manager, sanction disciplinaire, licenciement...), ce dernier devrait systématiquement faire appel à un représentant du personnel. Les élus CFDT ont l'habitude et savent comment défendre au mieux les intérêts de ces salariés en difficulté, c'est une grosse partie de leur travail d'élus.

Objectif du livret

L'objectif de la CFDT est de permettre à chacun d'être informé au mieux de ses droits dans l'entreprise.

Ce document a pour objectif d'informer et d'aider chaque salarié à comprendre à quoi servent les instances de représentation du personnel et comment elles fonctionnent mais aussi d'expliquer le fonctionnement de la CFDT en particulier à Generali afin que chacun puisse se faire son idée au delà du fantasme que l'on peut se faire en général du mode de travail d'une section syndicale.

Les équipes CFDT restent bien évidemment à votre écoute.

Rédaction, conception, réalisation : CFDT Generali
avril 2013

Pour tout contact : cfdt-groupe@generali.fr

Représentants du personnel

Références

- Accord relatif au nombre et la composition des collèges électoraux pour les élections professionnelles 2013 du 25 février 2013
- Accord relatif aux instances de représentation du personnel élues du 25 février 2013
- Protocole d'accord pré-électoral en vue de la mise en place des instances de représentatives du personnel du 25 février 2013

Pour rappel

- Livret « les 10 points » n°1 : Prévoyance et santé pour les salariés administratifs de Generali
- Livret « les 10 points » n°2 : Emploi, Formation, Mobilité pour les salariés administratifs de Generali
- Livret « les 10 points » n°3 : Etre alternant à Generali, salariés des métiers administratifs
- Livret « les 10 points » n°4 : SAV Social Avec Vous, salariés des métiers administratifs

